

# ワーク・ライフ・バランスに関する 法政策のあり方

— 諸外国との比較から —

2011/10/04 労働政策フォーラム

労働政策研究・研修機構

池添弘邦

# 1. なぜワーク・ライフ・バランスか？

## ① 働く人個人としての問題

⇒私生活の尊重、長時間労働・年休未消化、  
育児・介護責任 等

## ② 企業（職場）としての問題

⇒様々な状況・属性を持つ従業員の有効活用  
(人材確保、離職防止 等)

## ③ 国としての問題

⇒国全体の生産性、国際競争力の維持・向上

◆ それぞれの立場が持つ利害が複雑に絡み合い、多くの課題を含む問題

## 2. 日本のワーク・ライフ・バランス政策

- ① 契機 ⇒特に1.57ショック(出生率低下)
- ② 国としての全体的な取組み ⇒平19WLB憲章・行動指針 等
- ③ 何を一番の問題としてきたか？  
⇒女性の家族責任と活用方法等の見直し、併せて、男性の働き方の見直し(子を持つ働く親) 等
- ④ 個別の法政策による対応  
⇒例:育児(介護)休業法、次世代育成支援対策推進法、改正パート法、労働時間設定改善法 等
- ⑤ 日本の特徴 ⇒雇用・労働問題の全方位的・網羅的政策  
WLBの中核は【女性労働問題】であると評価できることに留意

# 3. 諸外国のワーク・ライフ・バランス政策

## (1) ドイツ

- ① 契機 ⇒ 出生率低下、雇用モデル・国民の意識の変化、
- ② 国としての全体的な取組み ⇒ 「家庭(家族)と仕事の調和」  
(Familie und Beruf)  
「新しい家族政策」「家族に優しい環境作り」  
  
\* 「家族のための連合」「成功要因としての家族」「家族のための地域同盟」  
⇒ 政府のイニシアティブによる
- ③ 何を一番の問題としてきたか？ ⇒ ケア責任を持つ働く人(親)(特に女性)
- ④ 関連する個別の法政策 ⇒ 連邦親手当・親時間法、労働時間(法)、  
パート・有期法、保育制度 等
- ⑤ ドイツの特徴 ⇒ 国主導の積極的な少子化対策・家族政策

# 3. 諸外国のワーク・ライフ・バランス政策

## (2) フランス

- ① 契機 ⇒当初は出生率低下、現在は多様な家族形態対策？
- ② 国としての全体的な取組み ⇒なし。既存の雇用・労働及び社会保障制度改正
- ③ 何を一番の問題としてきたか？ ⇒子を持つ働く親(特に女性)
- ④ 関連する個別の法政策 ⇒出産・父親・育児親・子の疾病・親付添等  
休暇及び家族給付、労働時間(法)制、  
パートタイム労働、保育 等
- ⑤ フランスの特徴⇒国主導の積極的な少子化対策・多様な家族形態対策

# 3. 諸外国のワーク・ライフ・バランス政策

## (3) イギリス

- ① 契機 ⇒労働党政権による国力・企業競争力の向上、労働市場政策
- ② 国としての全体的な取組み ⇒「家族に優しい政策」(FF / WLB)
  - \* 他に、「公正処遇」、「労使パートナーシップ(集団的代表的代表手続)」
- ③ 何を一番の問題としてきたか? ⇒子を持つ働く親(特に女性)
- ④ 関連する個別の法政策 ⇒出産・父親・親等休暇及び給付・手当、  
労働時間規則、弾力的勤務制度、パートタイム  
不利益取扱禁止規則、保育制度 等
- ⑤ イギリスの特徴 ⇒国主導の積極的な家族政策及び柔軟な労働市場政策

# 3. 諸外国のワーク・ライフ・バランス政策

## (4) アメリカ

- ① 契機 ⇒流動的労働市場における人材確保・離職防止、健康問題、子の育ち等、  
経済至上主義から生じる悪影響
- ② 国としての全体的な取組み ⇒連邦議会の決議に基づく各方面への働きかけ  
(Work & Family)
- ③ 何を一番の問題としてきたか？ ⇒労働市場・人材、家族・家庭、子供、  
加えて女性差別
- ④ 関連する個別の法政策 ⇒家族医療休暇法、州制定法による一時的労働不能  
保険の活用(2州のみ)、保育
- ⑤ アメリカの特徴 ⇒家庭・家族問題への消極的介入(休暇と保育)、但し差別  
問題には非常に敏感(ケア責任を有する者に対する差別  
禁止ガイドライン)、企業による自主的取組の発達  
(FF → WLB and/or Diversity Management)

# 3. 諸外国のワーク・ライフ・バランス政策

## (5) まとめ

- ① 契機 ⇒ 出生率低下対策、雇用モデル・国民の意識・家族形態の変化、競争力、労働市場・人材にかかる諸問題
  - ② 国としての取組み方 ⇒ リード役の有無、法改正・新規立法、関係主体間の連携
  - ③ 主な関心事項 ⇒ 少子化、ケア責任を持つ働く親（男性を含むが特に女性）の仕事と生活のバランス、付随して保育（あるいは子の育ち）
  - ④ 関連する個別の法政策 ⇒ 休暇・休業及び所得保障、労働時間、柔軟な働き方（労働時間・就労形態）、保育
- \* 企業の位置づけ ⇒ 政策への積極的関与又は主体的自律的取組み
- \*\* 労組等、企業とは別の組織の役割 ⇒ 団交、パートナーシップの積極的形成、労使・労労間コミュニケーション、情報収集・調査・発信・啓発、職場等のチェック
- \*\*\* なお、ドイツ、フランス、イギリスはEU指令の影響を受けた法制度となっていることに留意が必要



# 4. ワーク・ライフ・バランス政策としての 休暇・休業及び経済的保障制度 (1)

## ① ドイツ 親時間・親手当法

子が満3歳になるまでの36カ月間分、父母各自又は同時に取得可能。使用者同意の下に週30時間以内の就労可能。父親の取得率向上(2009年18.5%/申請者に占める割合)。親手当は平均賃金の67%で、これが貢献。また、取得し易い職場の雰囲気、パートナ一月が権利意識を刺激(請求しなければ消滅)。

## ② フランス 出産・父親・育児・子の疾病・親付添等休暇(労働法典) 家族給付(社会保障法典)

【出産休暇】産前6週産後10週、【父親休暇】子の出生時11日、【育児親休暇】子が3歳になるまでの終日タイプと短時間労働タイプ、【子の疾病休暇】1年に3日、【親付添休暇】:4カ月間のパートタイム労働又は労働契約停止の権利

【家族給付】a. 日常生活費用補助(家族手当等)、b. 乳幼児受入手当(基礎手当+(就労・保育方法)自由選択補償)、c. 一人親・孤児手当、d. 障害児教育・親付添手当。月額は、子の数・年齢、所得額、所得制限の有無、就業状況(片親就業、両親就業、一人親)により異なる(支給・不支給が決まる)場合もあり、やや複雑。なお、bの基礎手当は可処分所得を考慮し所得制限を緩和(3歳以下の子を持つ家族の90%に適用あり)。いずれにしてもおおむね、女性の就労支援策。

## 4. ワーク・ライフ・バランス政策としての 休暇・休業及び経済的保障制度 (2)

### ③ イギリス 雇用権法及び関連諸規則

【出産休暇】52週。法定出産給付：当初6週間は平均賃金の90%、後33週は一定額又は平均賃金の90%のいずれか低い方。出産手当：39週間受給。一定額又は平均賃金の90%のいずれか低い方。

【父親休暇】子の出生から56日以内の連続した1週間又は2週間。法定父親給付：2週間受給。一定額又は平均賃金の90%のいずれか低い方。

【親休暇】子が5歳になるまでの13週間。給付なし。

\* なお、現政権は、子の養育責任の男女等しい分かち合いを目指して、これら休暇制度を改革することを検討している。

### ④ アメリカ 家族医療休暇法

50人以上の労働者を雇用する使用者が対象。12カ月間に1,250時間の就労で有資格。育児・介護・看護・病気・出産等による休暇。年間12週間の休暇。無給(但、2州のみで一時的労働不能保険による自主的経済補填制度あり。)

# 5. ワーク・ライフ・バランス政策としての 柔軟な働き方(就労形態・労働時間)に係る規制

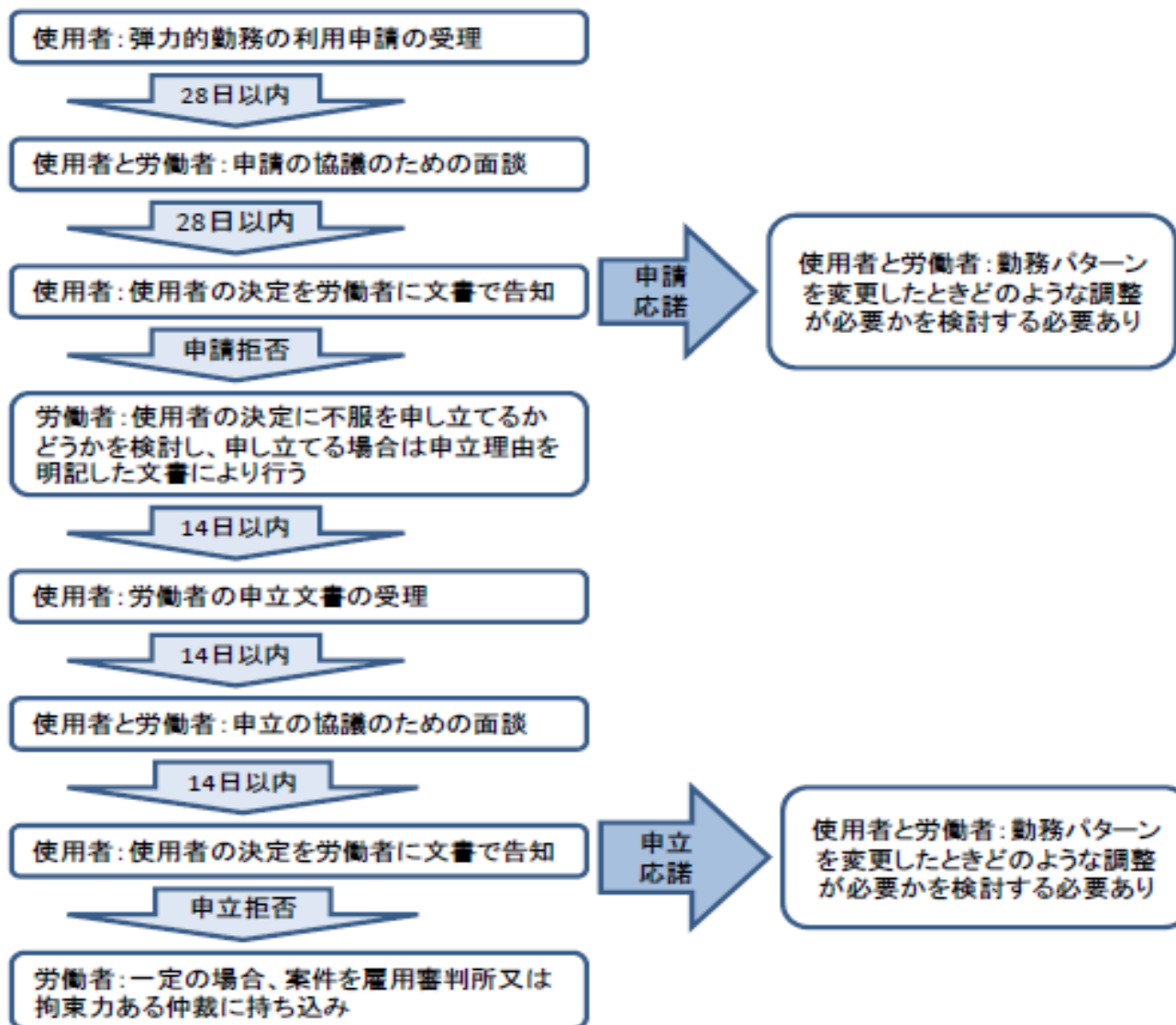
- ① **ドイツ** パートタイム労働・有期労働契約法、労働協約  
(就) 労働時間短縮請求権、フルタイム復帰希望の優先的考慮、  
時間比例原則(差別禁止)  
(時) フレックスタイム制、労働時間口座制
- ② **フランス** 労働法典、労働協約  
(就) 労働時間短縮請求(権)、比例処遇(労働時間、在職期間、職能資格を  
考慮)  
(時) フレックスタイム制、変形労働時間制
- ③ **イギリス** パートタイム労働者不利益取扱禁止規則、2002年雇用法  
(就) 比例原則  
(時) 弾力的勤務制度(申請権、労使間協議のための手続的規制)
- ④ **アメリカ**  
・法制度なし。実態としては見られるも一長一短あり(他国と同様)。

# 5ー補遺 (1) イギリスの弾力的勤務制度

## ◆2002年雇用法により雇用権法に規定

- ① 労働時間の変更
- ② 労働時間帯の変更
- ③ 勤務場所の変更
- ④ その他担当大臣が規則で特定する労働条件の変更  
(パートタイム就労、フレックスタイム、時差出勤、圧縮労働時間、在宅勤務、年間労働時間制、学期間労働、ジョブシェアリング、期限付短縮労働時間、労働時間貯蓄、シフト勤務、シフト交換勤務、希望シフト勤務、時間外・休日労働の代休、キャリア・ブレイク)

# 5-補遺 (2) イギリスの弾力的勤務制度



# 6. 日本の休暇・休業及び経済的保障 並びに柔軟な働き方

## ① 育児介護休業法

⇒適用対象者の拡大、父親休暇の取得促進、労働時間規制、  
その他措置(努力)義務、配慮義務 \*なお、育介休指針

## ② パートタイム労働法

⇒差別的取扱禁止、均衡考慮努力義務、実施(努力)義務、措置義務、  
説明義務 等 \*なお、パート指針

## ③ 弾力的労働時間制度

⇒フレックスタイム制、裁量労働制(採用企業・適用対象者割合は少ない)  
\*在宅勤務→事業場外みなし労働の適用可(ガイドライン)  
\*労働時間設定改善法・同指針

◆日本の関連法制度は既にほぼ充実してきている。では、諸外国から得られる  
含意とは何か？

# 7. 諸外国からの含意？

- ① 国の役割 ⇒法制度による多様な選択肢の用意、個々の課題の実現可能性に係る適正な手続、Keyになる組織との積極的連携、ネットワーク形成の積極的支援、労使への十分かつ分かり易い情報提供、一般向け簡潔なガイダンスの提供
  - ② 法制度の役割 ⇒可能であれば実現可能性ある実体的規制。むしろより好ましいのは手続的権利規制(申請権あるいは協議申出権)？
  - ③ 企業の役割 ⇒従業員は人【財】という意識、管理監督者を含む全従業員に対する周知・啓発・訓練、個別の職場での可能な限りの創意工夫、従業員のニーズを汲み上げる努力
  - ④ 労組等の役割 ⇒パートナーシップの積極的形成、労使及び労労間のコミュニケーション促進、ネットワーク形成、地域(含む企業)との連携
  - ⑤ 働く人々自身の役割 ⇒自主自律性の向上
- ★ 対話・協議を通じて企業と男女従業員がWin-Winの関係を形成できるようになることを念頭に！

ありがとうございました。

僅かでもお役に立つなら幸いです。